Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (wielka izba)

z dnia 4 czerwca 2020 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracowników – Organizacja czasu pracy – Dyrektywa 2003/88/WE – Artykuły 5 i 7 – Odpoczynek tygodniowy – Coroczny urlop wypoczynkowy – Płatne urlopy okolicznościowe pozwalające na nieobecność w pracy w celu zaspokojenia określonych potrzeb i dopełnienia określonych obowiązków

W sprawie C-588/18

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Audiencia Nacional (sąd naczelny, Hiszpania) postanowieniem z dnia 3 września 2018 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 20 września 2018 r., w postępowaniu:

Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico),

Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT),

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)

przeciwko

Grupo de Empresas DIA SA,

Twins Alimentación SA,

TRYBUNAŁ (wielka izba),

w składzie: K. Lenaerts, prezes, R. Silva de Lapuerta, wiceprezes, A. Prechal, M. Vilaras, E. Regan (sprawozdawca), M. Safjan, S. Rodin i I. Jarukaitis, prezesi izb, C. Toader, D. Šváby, F. Biltgen, K. Jürimäe i C. Lycourgos, sędziowie,

rzecznik generalny: H. Saugmandsgaard Øe,

sekretarz: M. Ferreira, główna administratorka,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 24 września 2019 r.,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

– w imieniu Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico) – J.I. Quintana Horcajada i D. Cadierno Pájaro, abogados,

* Język postępowania: hiszpański.

– w imieniu Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) – B. García Rodríguez i J.F. Pinilla Porlan, abogados,

– w imieniu Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) – P. Caballero Marcos, abogada,

– w imieniu Grupo de Empresas DIA SA i Twins Alimentación SA – A.I. Pérez Hernández, abogada,

– w imieniu rządu hiszpańskiego – L. Aguilera Ruiz, w charakterze pełnomocnika,

– w imieniu Komisji Europejskiej – N. Ruiz García i M. van Beek, w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 12 grudnia 2019 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 5 i 7 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. 2003, L 299, s. 9 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 4, s. 381).

2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach postępowań sądowych między organizacjami związkowymi pracowników, a mianowicie Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) i Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), a grupą spółek DIA SA i Twins Alimentación SA, w przedmiocie sporów zbiorowych pracy dotyczących warunków udzielania płatnych urlopów okolicznościowych przewidzianych w art. 46 Convenio Colectivo del grupo de empresas Dia SA y Twins Alimentación SA (układu zbiorowego grupy przedsiębiorstw Dia SA i Twins Alimentación SA) z dnia 13 lipca 2016 r. (zwanego dalej „układem zbiorowym z dnia 13 lipca 2016 r."), zarejestrowanego i opublikowanego w Resolución de la Dirección General de Empleo (decyzji dyrekcji generalnej ds. pracy) z dnia 22 sierpnia 2016 r. (BOE nr 212, z dnia 2 września 2016 r., s. 63357).

Ramy prawne

Prawo Unii

Dyrektywa 2003/88

3 Motyw 5 dyrektywy 2003/88 stanowi:

„Wszystkim pracownikom powinny przysługiwać odpowiednie okresy odpoczynku. Koncepcja »odpoczynku« musi być wyrażona w jednostkach czasu, tzn. w dniach, godzinach i/lub ich częściach. Pracownikom [Unii Europejskiej] należy przyznać minimalne dobowe, tygodniowe i roczne okresy odpoczynku oraz odpowiednie przerwy. W tym kontekście niezbędne jest również ustanowienie maksymalnego limitu tygodniowego wymiaru czasu pracy".

4 Zgodnie z brzmieniem art. 1 ust. 1 i 2 tej dyrektywy:

„1. Niniejsza dyrektywa ustala minimalne wymagania w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy.

2. Niniejszą dyrektywę stosuje się do:

a) minimalnych okresów dobowego odpoczynku, odpoczynku tygodniowego oraz corocznego urlopu wypoczynkowego, przerw oraz maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy; oraz

b) niektórych aspektów pracy w porze nocnej, pracy w systemie zmianowym oraz harmonogramów pracy".

5 Artykuł 5 wspomnianej dyrektywy, zatytułowany „Tygodniowy okres odpoczynku", stanowi:

„Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony w okresie siedmiodniowym do minimalnego nieprzerwanego okresu odpoczynku w wymiarze 24 godzin oraz również do odpoczynku dobowego w wymiarze 11 godzin, określonego w art. 3.

Jeżeli uzasadniają to warunki obiektywne, techniczne lub organizacji pracy, można stosować minimalny okres odpoczynku w wymiarze 24 godzin".

6 Artykuł 7 dyrektywy 2003/88, zatytułowany „Urlop roczny", stanowi:

„1. Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni, zgodnie z warunkami uprawniającymi i przyznającymi mu taki urlop, przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym i/lub w praktyce krajowej.

2. Minimalny okres corocznego płatnego urlopu nie może być zastąpiony wypłatą ekwiwalentu pieniężnego, z wyjątkiem przypadku gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu".

7 Artykuł 15 tej dyrektywy, zatytułowany „Bardziej korzystne przepisy", brzmi następująco:

„Niniejsza dyrektywa nie wpływa na prawo państwa członkowskiego do stosowania lub wprowadzenia bardziej korzystnych przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych w odniesieniu do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników lub na prawo do ułatwiania lub zezwalania na stosowanie układów zbiorowych lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi, które są bardziej korzystne dla ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników".

Dyrektywa 2010/18

8 Zmienione porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego, zawarte w dniu 18 czerwca 2009 r., które stanowi załącznik do dyrektywy Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającej dyrektywę 96/34/WE (Dz.U. 2010, L 68, s. 13, zwane dalej „porozumieniem ramowym") przewiduje w klauzuli 1 pkt 1:

„Niniejsze porozumienie ustanawia minimalne wymogi mające na celu ułatwienie pracującym rodzicom godzenia obowiązków rodzicielskich i zawodowych, uwzględniając coraz większe zróżnicowanie struktur rodzinnych, przy poszanowaniu prawa krajowego, układów zbiorowych lub praktyki".

9 Klauzula 7 tego porozumienia ramowego, zatytułowana „Czas wolny od pracy z powodu działania siły wyższej”, stanowi:

„1. Państwa członkowskie lub partnerzy społeczni podejmują niezbędne środki, aby zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką przyznać pracownikom uprawnienie do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej związanej z pilnymi sprawami rodzinnymi, takimi jak choroba lub wypadek, wymagającymi natychmiastowej obecności pracownika.

2. Państwa członkowskie lub partnerzy społeczni mogą określić warunki udzielania czasu wolnego i szczegółowe zasady stosowania klauzuli 7 ust. [pkt] 1 oraz ograniczyć to uprawnienie do limitu czasowego określonego w skali rocznej lub uzależnionego od danych sytuacji”.

10 Klauzula 8 pkt 1 wspomnianego porozumienia ramowego stanowi:

„Państwa członkowskie mogą stosować lub wprowadzić przepisy korzystniejsze niż postanowienia niniejszego porozumienia”.

Prawo hiszpańskie

Konstytucja

11 Artykuł 40 ust. 2 konstytucji przewiduje:

„[W]ładze publiczne wspierają politykę gwarantującą kształcenie ustawiczne i przekwalifikowanie zawodowe; dbają o bezpieczeństwo i higienę pracy oraz gwarantują niezbędny odpoczynek za pomocą ograniczenia dziennego wymiaru czasu pracy, płatnego urlopu wypoczynkowego i promocji właściwych ośrodków”.

Kodeks pracy

12 Artykuł 37 Estatuto de los Trabajadores (kodeksu pracy) w brzmieniu nadanym Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (królewskiego dekretu ustawodawczego 2/2015 zatwierdzającego jednolity tekst ustawy – kodeks pracy) z dnia 23 października 2015 r. (BOE nr 255 z dnia 24 października 2015 r., s. 100224) (zwanego dalej „kodeksem pracy”), zatytułowany „Odpoczynek tygodniowy, dni wolne od pracy i urlopy”, stanowi:

„1. Pracownicy mają prawo do minimalnego okresu odpoczynku tygodniowego, kumulującego się w okresach maksymalnie czternastu dni, trwającego nieprzerwanie przez półtora dnia, który z reguły obejmuje popołudnie w sobotę lub, w stosownych przypadkach, przedpołudnie w poniedziałek i cały dzień w niedzielę. Okres odpoczynku tygodniowego osób niepełnoletnich w wieku poniżej 18 lat trwa nieprzerwanie przynajmniej dwa dni.

[…]

3. Pracownik po poinformowaniu o swojej nieobecności i jej powodach może być nieobecny w pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia z następujących powodów i przez następujący czas:

a) Piętnaście dni kalendarzowych w związku z zawarciem związku małżeńskiego.

b) Dwa dni w razie urodzenia się dziecka i w razie zgonu, poważnego wypadku lub poważnej choroby, hospitalizacji lub ambulatoryjnego zabiegu chirurgicznego wymagającego wypoczynku w miejscu zamieszkania dotyczących członka rodziny do drugiego stopnia pokrewieństwa lub powinowactwa. Jeżeli z tego powodu konieczne jest przemieszczenie się pracownika, czas ten wynosi cztery dni.

c) Jeden dzień w przypadku zmiany miejsca zamieszkania.

d) Czas niezbędny na dopełnienie obowiązku publicznego o charakterze bezwzględnym i osobistym, w tym wykonania czynnego prawa wyborczego. W przypadku gdy przepis ustawy lub postanowienie układu ustanawia określoną długość urlopu, rzeczone przepisy lub postanowienia są przestrzegane w odniesieniu do czasu nieobecności i do wynagrodzenia finansowego. […]

e) W celu wykonywania funkcji w związkach zawodowych lub reprezentacji pracowników w sposób określony w ustawie lub układzie.

f) Przez czas niezbędny do wykonania badań prenatalnych oraz odbycia kursu przygotowującego do porodu, a w razie przysposobienia, sprawowania pieczy na dzieckiem lub przyjęcia dziecka do prowadzonej przez siebie rodziny zastępczej – do wzięcia udziału w obowiązkowych zajęciach informacyjnych i przygotowawczych oraz poddania się obowiązkowym badaniom psychospołecznym poprzedzającym orzeczenie zdatności w tym zakresie, w każdym przypadku pod warunkiem konieczności odbywania ich w czasie pracy".

13 Artykuł 38 kodeksu pracy, zatytułowany „Coroczne płatne urlopy wypoczynkowe", przewiduje:

„1. Okres corocznych płatnych urlopów, których nie można zastąpić ekwiwalentem pieniężnym, jest ustalany w układzie zbiorowym lub w umowie o pracę. W żadnym wypadku nie może on być krótszy niż 30 dni kalendarzowych.

2. Termin lub terminy korzystania z urlopu są ustalane na zasadzie porozumienia pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, w odpowiednim przypadku zgodnie z postanowieniami układów zbiorowych dotyczących rocznych planów urlopowych.

W przypadku braku porozumienia pomiędzy stronami termin korzystania z urlopu jest ustalany przez sąd pracy i zabezpieczeń społecznych, którego orzeczenie nie podlega zaskarżeniu. Postępowanie w tej sprawie jest postępowaniem uproszczonym i pilnym.

3. W każdym przedsiębiorstwie jest ustalany plan urlopów. Pracownik jest powiadamiany o przysługującym mu terminie co najmniej na dwa miesiące przed datą rozpoczęcia urlopu.

W przypadku gdy termin urlopu ustalony w planie urlopu pracodawcy, o którym mowa we wcześniejszym akapicie, zbiega się z czasową niezdolnością do pracy wynikającą z ciąży, porodu lub okresu karmienia lub z okresem zawieszenia umowy o pracę przewidzianym w art. 48 ust. 4, 5 i 7 niniejszej ustawy, pracownikowi przysługuje prawo do wykorzystania urlopu w innym terminie niż okres trwania niezdolności do pracy lub okres korzystania z zezwolenia przysługującego mu na podstawie tego przepisu, po ustaniu okresu zawieszenia, nawet jeżeli upłynął rok kalendarzowy, za który ów urlop przysługuje.

W przypadku gdy okres urlopu pokrywa się z czasową niezdolnością do pracy ze względu na okoliczności inne niż wskazane w poprzednim akapicie, która uniemożliwia pracownikowi w całości lub w części wykorzystanie urlopu w roku kalendarzowym, za który jest on należny, pracownik może wykorzystać urlop po zakończeniu niezdolności, pod warunkiem że od końca roku, w którym uzyskał uprawnienia urlopowe, nie upłynęło ponad 18 miesięcy".

Układ zbiorowy z dnia 13 lipca 2016 r.

14 Artykuł 46 układu zbiorowego z dnia 13 lipca 2016 r. brzmi następująco:

„I. Pracownik po poinformowaniu o swojej nieobecności i jej powodach może być nieobecny w pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia z następujących powodów i przez następujący czas:

A. Piętnaście dni kalendarzowych w związku z zawarciem związku małżeńskiego, przy czym urlop można rozpocząć w dniu zaistnienia zdarzenia lub w dniu bezpośrednio go poprzedzającym, zgodnie z wyborem pracownika.

B. Trzy dni w razie urodzenia się dziecka i w razie zgonu, poważnego wypadku, poważnej choroby lub hospitalizacji członka rodziny do drugiego stopnia pokrewieństwa lub powinowactwa. W razie zgonu małżonka lub dziecka czas ten przedłuża się do 5 dni. Jeżeli z tego powodu występuje potrzeba przemieszczenia się pracownika lub pracownicy, czas ten przedłuża się o jeden dzień.

C. Dwa dni w przypadku ambulatoryjnego zabiegu chirurgicznego wymagającego wypoczynku w miejscu zamieszkania dotyczącego członka rodziny do drugiego stopnia pokrewieństwa lub powinowactwa. Jeżeli z tego powodu konieczne jest przemieszczenie się pracownika, czas ten wynosi cztery dni.

D. Jeden dzień w przypadku zmiany miejsca zamieszkania.

E. Czas niezbędny na dopełnienie obowiązku publicznego o charakterze bezwzględnym i osobistym, w tym wykonania czynnego prawa wyborczego.

F. W celu wykonywania funkcji związkowych lub reprezentacji pracowników w sposób określony w ustawie lub niniejszym układzie zbiorowym.

G. Czas niezbędny do odbycia przez pracownika wizyty w gabinecie lekarskim z powodu choroby w godzinach pracy, pod warunkiem przedłożenia zaświadczenia lekarskiego.

H. Godziny niezbędne do wzięcia udziału przez pracownika w egzaminach kończących studia wyższe lub szkolenie, jeżeli odbywa studia o charakterze urzędowym lub akademickim. W tych przypadkach pracownik powinien przedstawić zaświadczenie administracyjne uzasadniające wniosek.

I. Corocznie pracownik może wykorzystać do trzech dodatkowych dni urlopu, podlegających pojedynczo kumulacji z dowolnym z urlopów, o których mowa wyżej w pkt A., B. i D., lub do dwóch dni w przypadku zgonu małżonka lub partnera cywilnego lub dzieci, lub – również pojedynczo, z wyjątkiem urlopu przewidzianego w pkt 1 – w następujących przypadkach:
   1) Jeden dzień lub osiem godzin w roku w celu towarzyszenia małoletniemu dziecku w wieku do 16 lat w wizycie u lekarza w czasie pracy pracownika, pod warunkiem przedłożenia przez niego zaświadczenia lekarskiego.
   2) W razie zawarcia związku małżeńskiego przez członka rodziny do drugiego stopnia pokrewieństwa.
   3) W przypadku egzaminu na prawo jazdy i zawierania aktów notarialnych niezbędnych do zakupu lub sprzedaży przez pracownika mieszkania, z czego pracownik musi wywiązać się osobiście w czasie pracy.

II. W zakresie urlopów, z wyjątkiem urlopu przewidzianego w lit. A) niniejszego artykułu, pary związane partnerstwem cywilnym mają takie same prawa, z zastrzeżeniem ich prawidłowego wpisu do właściwego rejestru i przedłożenia przez pracownika zaświadczenia w tym względzie, zgodnie z wymogami zawartymi w odpowiednich uregulowaniach wspólnot autonomicznych.

III. Pracownik ma obowiązek jak najwcześniej powiadomić swojego bezpośredniego przełożonego, aby mógł on przyjąć niezbędne środki i udzielić odnośnego urlopu, oraz przedstawić uzasadnienie powodu podnoszonego jako podstawa urlopu, który został lub ma zostać przyznany.

IV. Do celów niniejszego artykułu przyjmuje się, że przemieszczenie ma miejsce wtedy, gdy pracownik musi przebyć dystans ponad 150 km między miejscem zamieszkania a miejscem przeznaczenia".

Kodeks cywilny

15 Código Civil (kodeks cywilny) stanowi, po pierwsze, w art. 4 ust. 3, że „[p]rzepisy [tego] kodeksu stosuje się w sposób uzupełniający w dziedzinach regulowanych przez inne ustawy", a po drugie, w art. 5 ust. 2, że „[d]ni wolnych od pracy nie wyłącza się z biegu terminów cywilnoprawnych".

Spory w postępowaniach głównych i pytania prejudycjalne

16 Przedmiotem postępowań głównych są spory zbiorowe pracy związane z warunkami udzielania płatnych urlopów okolicznościowych przewidzianych w art. 46 układu zbiorowego z dnia 13 lipca 2016 r., który wdraża wymogi minimalne z art. 37 ust. 3 kodeksu pracy i ustanawia uprawnienia bardziej korzystne od tych przewidzianych w tym przepisie. Strony spierają się w szczególności co do kwestii, czy te płatne urlopy okolicznościowe należy liczyć począwszy od dnia, w którym pracownik powinien zasadniczo świadczyć pracę, i – z wyjątkiem urlopu przysługującego w związku z zawarciem związku małżeńskiego, którego długość została wyraźnie określona w „dniach kalendarzowych" – powinny być wykorzystywane przez pracownika w trakcie takich dni. Dni, w których pracownik nie musi świadczyć pracy na rzecz przedsiębiorstwa, obejmują w szczególności dni wolne od pracy i dni urlopu.

17 Artykuł 37 ust. 1 i art. 38 kodeksu pracy przewidują minimalne okresy odpoczynku wykraczające poza wymogi ustanowione na podstawie art. 5 i 7 dyrektywy 2003/88. Ponadto art. 37 ust. 3 kodeksu pracy ustanawia na rzecz pracowników płatne urlopy okolicznościowe pozwalające pracownikom na zaspokojenie określonych potrzeb lub dopełnienie określonych obowiązków, związanych na przykład – jak podkreśla sąd odsyłający – z zawarciem związku małżeńskiego, urodzeniem się dziecka, hospitalizacją, zabiegiem chirurgicznym lub zgonem osoby bliskiej, a także z pełnieniem funkcji reprezentacji związkowej. Artykuł 46 układu zbiorowego z dnia 13 lipca 2016 r. wdraża art. 37 ust. 3 kodeksu pracy, ustanawiając jeszcze bardziej korzystne warunki, ponieważ przepis ten przewiduje urlopy, które są dłuższe lub przysługują w okolicznościach innych niż te określone we wspomnianym art. 37 ust. 3.

18 Sąd odsyłający podkreśla, że zgodnie z art. 46 układu zbiorowego z dnia 13 lipca 2016 r. długość urlopu w razie zawarcia związku małżeńskiego wyrażona jest w „dniach kalendarzowych", podczas gdy pozostałe płatne urlopy okolicznościowe wyrażone są w „dniach", bez doprecyzowania, czy chodzi o dni kalendarzowe, czy o dni robocze. Ponadto przepis ten nie określa, w którym momencie urlop ma swój początek. Sąd odsyłający zauważa jednak, że zgodnie z art. 5 ust. 2 kodeksu cywilnego, który w dziedzinach regulowanych w innych ustawach stosuje się uzupełniająco, „[d]ni wolnych od pracy nie wyłącza się z biegu terminów cywilnoprawnych".

19 Zdaniem sądu odsyłającego podnoszona kwestia jest powiązana z okresami odpoczynku tygodniowego i z corocznym płatnym urlopem wypoczynkowym, zagwarantowanymi w prawie Unii. W istocie organizacje związkowe pracowników, które są stronami w sporach w postępowaniach głównych, domagają się tego, by w przypadku zaistnienia jednego ze zdarzeń przewidzianych w art. 46 układu zbiorowego z dnia 13 lipca 2016 r. w trakcie powyższych okresów płatne urlopy okolicznościowe przysługujące w związku z takim zdarzeniem można było wziąć poza tym okresem.

20 W szczególności dla rozstrzygnięcia sporów w postępowaniach głównych decydujące jest ustalenie, czy przewidzenie, że potrzeby i obowiązki wynikające ze zdarzeń określonych w art. 46 nie mogą uzasadniać wykorzystania przewidzianych w tym przepisie urlopów okolicznościowych poza okresami odpoczynku tygodniowego lub corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, mimo że te potrzeby i obowiązki wiążą się z innymi celami niż cele realizowane dzięki wspomnianym powyżej okresom, jest zgodne z art. 5 i 7 dyrektywy 2003/88.

21 W tym względzie zdaniem sądu odsyłającego z orzecznictwa Trybunału wynika, że okoliczność, iż pracownik jest na zwolnieniu chorobowym nie może wpływać na prawo tego pracownika do rzeczywistego skorzystania z przysługującego mu corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego z uwagi na odmienne cele tych dwóch typów nieobecności w pracy.

22 Tymczasem w niniejszym wypadku, jeżeli jedno ze zdarzeń określonych w uregulowaniach krajowych zaistnieje w okresie odpoczynku tygodniowego lub corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, dochodzi do zbiegu odmiennych celów, a mianowicie odpoczynku, jaki w szczególności mają zapewnić pracownikowi te okresy, oraz zaspokojenia potrzeby lub dopełnienia obowiązków, których dotyczy jeden z płatnych urlopów okolicznościowych przewidzianych przez to uregulowanie. Gdyby w takim wypadku odłożenie wykorzystania płatnego urlopu okolicznościowego na inny moment niż wspomniane wyżej okresy nie było możliwe, wszelki pożytek, jaki pracownik może odnieść z tych okresów zostałoby zniweczony, ponieważ pracownicy musieliby je poświęcić na zaspokojenie potrzeb i dopełnienie obowiązków, dla których przewidziane zostały płatne urlopy okolicznościowe.

23 W związku z tym sąd odsyłający ma wątpliwości co do tego, czy odmowa przyznania pracownikom prawa do urlopu uregulowanego w art. 37 ust. 3 kodeksu pracy i w art. 46 układu zbiorowego z dnia 13 lipca 2016 r., w sytuacji gdy określone w tych przepisach zdarzenie zachodzi w okresie odpoczynku tygodniowego lub corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, jest zgodna z art. 5 i 7 dyrektywy 2003/88.

24 W tych okolicznościach Audiencia Nacional (sąd naczelny, Hiszpania) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy art. 5 dyrektywy [2003/88] należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisom krajowym, które zezwalają na jednoczesny tygodniowy okres odpoczynku i korzystanie z płatnych urlopów [okolicznościowych] do celów niezwiązanych z odpoczynkiem?

2) Czy art. 7 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisom krajowym, które zezwalają na jednoczesny coroczny urlop wypoczynkowy oraz korzystanie z płatnych urlopów [okolicznościowych] do celów niezwiązanych z odpoczynkiem, rozrywką i czasem wolnym?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

25 Poprzez swe pytania, które należy przeanalizować łącznie, sąd odsyłający zmierza w istocie do ustalenia, czy art. 5 i 7 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwiają się one uregulowaniu krajowemu, które nie zezwala pracownikom na wykorzystanie przewidzianych w tym uregulowaniu urlopów okolicznościowych w dniach, w których pracownicy ci powinni świadczyć pracę, w zakresie, w jakim potrzeby lub obowiązki, których zaspokojeniu lub dopełnieniu mają służyć te urlopy okolicznościowe, występują w okresach odpoczynku tygodniowego lub corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, o których mowa w tych przepisach dyrektywy.

26 Należy przypomnieć, że dyrektywa ta ma na celu ustanowienie minimalnych wymogów mających poprawić warunki życia i pracy pracowników poprzez zbliżanie przepisów krajowych dotyczących w szczególności czasu pracy (wyrok z dnia 14 maja 2019 r., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, pkt 36 i przytoczone tam orzecznictwo).

27 Ta harmonizacja na szczeblu Unii w zakresie organizacji czasu pracy służy zapewnieniu lepszej ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników poprzez zagwarantowanie im, zgodnie z motywem 5 owej dyrektywy, minimalnych okresów odpoczynku, w szczególności odpoczynku dobowego i tygodniowego, jak również odpowiednich przerw w pracy, oraz poprzez ustalenie maksymalnego wymiaru tygodniowego czasu pracy (zob. podobnie wyrok z dnia 14 maja 2019 r., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, pkt 37 i przytoczone tam orzecznictwo).

28 Dokładniej rzecz ujmując, art. 5 i 7 dyrektywy 2003/88 regulują prawo do odpoczynku tygodniowego oraz prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego.

29 Niemniej jednak należy przypomnieć, że z brzmienia art. 1 ust. 1, art. 1 ust. 2 lit. a), art. 5, art. 7 ust. 1 oraz z art. 15 tej dyrektywy wynika wprost, że jej przedmiot jest ograniczony do ustalenia minimalnych wymagań w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy i że nie narusza ona uprawnienia państw członkowskich do stosowania przepisów krajowych bardziej sprzyjających ochronie pracowników (zob. podobnie wyrok z dnia 19 listopada 2019 r., TSN i AKT, C-609/17 i C-610/17, EU:C:2019:981, pkt 34 i przytoczone tam orzecznictwo).

30 Należy również zauważyć, że zgodnie z art. 4 ust. 2 lit. b) TFUE Unia i państwa członkowskie posiadają kompetencje dzielone w dziedzinie polityki społecznej w odniesieniu do aspektów określonych w traktacie FUE w rozumieniu art. 2 ust. 2 TFUE.

31 Dni urlopów okolicznościowych przyznane na podstawie art. 46 układu zbiorowego z dnia 13 lipca 2016 r. w celu umożliwienia pracownikom zaspokojenia określonych potrzeb lub dopełnienia określonych obowiązków nie są objęte zakresem stosowania dyrektywy 2003/88, lecz wiążą się z wykonywaniem przez państwo członkowskie jego własnych kompetencji (zob. analogicznie wyrok z dnia 19 listopada 2019 r., TSN i AKT, C-609/17 i C-610/17, EU:C:2019:981, pkt 35 i przytoczone tam orzecznictwo).

32 Należy jednak doprecyzować, że wykonywanie takich kompetencji własnych nie może mimo wszystko skutkować naruszeniem minimalnej ochrony gwarantowanej pracownikom przez tę dyrektywę, a w szczególności naruszeniem rzeczywistej możliwości korzystania z minimalnych okresów odpoczynku tygodniowego i corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego przewidzianych w jej art. 5 i 7 (zob. analogicznie wyrok z dnia 19 listopada 2019 r., TSN i AKT, C-609/17 i C-610/17, EU:C:2019:981, pkt 35 i przytoczone tam orzecznictwo).

33 W tym kontekście Trybunał uznał w szczególności, że cel prawa do corocznego płatnego urlopu, którym jest umożliwienie pracownikowi odpoczynku oraz zapewnienie mu okresu wytchnienia i wolnego czasu, różni się w tym względzie od celu prawa do zwolnienia chorobowego, które udzielane jest pracownikowi, aby pozwolić mu na powrót do zdrowia po przebytej chorobie (zob. podobnie wyroki: z dnia 20 stycznia 2009 r., Schultz-Hoff i in., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, pkt 25; z dnia 21 czerwca 2012 r., ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, pkt 19; a także z dnia 30 czerwca 2016 r., Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, pkt 25).

34 Mając na uwadze te odmienne cele dwóch powyższych typów nieobecności w pracy, Trybunał uznał, że pracownikowi, który przebywa na zwolnieniu chorobowym w czasie wcześniej wyznaczonego terminu urlopu, przysługuje, na jego wniosek i w celu umożliwienia mu rzeczywistego skorzystania z przysługującego mu corocznego urlopu wypoczynkowego, prawo do wykorzystania tego urlopu w terminie innym niż termin pokrywający się ze zwolnieniem chorobowym (zob. podobnie wyroki:

z dnia 10 września 2009 r., Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, pkt 22; z dnia 21 czerwca 2012 r., ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, pkt 20; z dnia 30 czerwca 2016 r., Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, pkt 26).

35 Jednakże w odniesieniu do urlopów okolicznościowych będących przedmiotem sporów w postępowaniach głównych należy, po pierwsze, zauważyć, że z informacji dostarczonych przez sąd odsyłający wynika, iż uregulowanie, które je przewiduje, przyznaje pracownikom w razie zaistnienia określonych w tym uregulowaniu zdarzeń prawo do nieobecności w pracy z zachowaniem wynagrodzenia. W rezultacie skorzystanie z tych płatnych urlopów okolicznościowych zależy od kumulatywnego spełnienia dwóch przesłanek, a mianowicie z jednej strony zaistnienia zdarzeń wskazanych w tym uregulowaniu oraz z drugiej strony wystąpienia potrzeb lub obowiązków uzasadniających przyznanie urlopu okolicznościowego w okresie świadczenia pracy.

36 W zakresie, w jakim urlopy te mają jedynie pozwolić pracownikowi na nieobecność w pracy w celu zaspokojenia pewnych potrzeb lub dopełnienia określonych obowiązków wymagających jego osobistego stawiennictwa, płatne urlopy okolicznościowe przewidziane w przepisach będących przedmiotem postępowań głównych są nierozerwalnie związane z czasem pracy jako takim, wobec czego pracownicy nie mogą się na nie powoływać w okresach odpoczynku tygodniowego lub corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego. W rezultacie tych urlopów okolicznościowych nie można zrównywać ze zwolnieniem chorobowym.

37 Po drugie, strony powodowe w postępowaniach głównych podnoszą, że w przypadku gdy zdarzenia uzasadniające przyznanie płatnych urlopów okolicznościowych zachodzą w okresie odpoczynku tygodniowego lub corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, z których pracownicy korzystają na podstawie art. 5 i 7 dyrektywy 2003/88, pracownicy ci powinni móc skorzystać z tych płatnych urlopów okolicznościowych w następującym po tych ostatnich okresach okresie świadczenia pracy.

38 W tym względzie nie można jednak twierdzić, że z uwagi na to, iż okresy odpoczynku tygodniowego lub corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego są uregulowane w art. 5 i 7 tej dyrektywy, przepisy te nakładają na państwo członkowskie, którego uregulowanie krajowe przewiduje możliwość skorzystania z płatnych urlopów okolicznościowych, obowiązek przyznania takich urlopów okolicznościowych już tylko z powodu zaistnienia jednego ze zdarzeń określonych w tym uregulowaniu podczas jednego z tych okresów, z pominięciem w rezultacie pozostałych przesłanek uzyskania i udzielenia takiego urlopu przewidzianych w owym uregulowaniu. Ustanowienie takiego obowiązku równałoby się bowiem z pominięciem faktu, że – jak zostało przypomniane w pkt 31 niniejszego wyroku – te urlopy okolicznościowe oraz regulujące je przepisy znajdują się poza systemem ustanowionym we wspomnianej dyrektywie.

39 W pozostałym zakresie, nawet jeżeli nie wynika to z informacji dostarczonych przez sąd odsyłający ani z uwag przedstawionych przez zainteresowane strony, widać, z zastrzeżeniem zweryfikowania tej okoliczności przez sąd odsyłający, że urlopy okolicznościowe, o których mowa w art. 46 ust. I lit. B. i C. układu zbiorowego z dnia 13 lipca 2016 r. są objęte częściowo zakresem stosowania układu zbiorowego i w rezultacie dyrektywy 2010/18, ponieważ niektóre z tych urlopów mogą stanowić odpowiedniki urlopów, które państwa członkowskie są zobowiązane ustanowić na rzecz pracowników zgodnie z klauzulą 7 pkt 1 porozumienia ramowego.

40 W tym względzie prawdą jest, że z utrwalonego orzecznictwa Trybunału wynika, iż urlop zagwarantowany przez prawo Unii nie może wpływać na prawo do skorzystania z innego urlopu gwarantowanego przez to prawo, realizującego cel odmienny od pierwszego (wyrok z dnia 4 października 2018 r., Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, pkt 37 i przytoczone tam orzecznictwo).

41 Niemniej jednak klauzula 7 pkt 1 porozumienia ramowego postrzegana w świetle klauzuli 1 pkt 1 i klauzuli 8 pkt 1 tego porozumienia ramowego ogranicza się do przewidzenia, że pracownikom przysługuje uprawnienie do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej związanej

z pilnymi sprawami rodzinnymi takimi jak choroba lub wypadek wymagającymi natychmiastowej obecności pracownika. Wynika stąd, że przewidzianych w tej klauzuli 7 praw minimalnych nie można zrównać z urlopem w rozumieniu orzecznictwa przywołanego w pkt 40 niniejszego wyroku.

42 W świetle powyższych rozważań odpowiedź na postawione pytania powinna brzmieć: art. 5 i 7 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że nie znajdują one zastosowania do uregulowania krajowego, które nie zezwala pracownikom na wykorzystanie przewidzianych w tym uregulowaniu urlopów okolicznościowych w dniach, w których pracownicy ci powinni świadczyć pracę, w zakresie, w jakim potrzeby lub obowiązki, których zaspokojeniu lub dopełnieniu mają służyć te urlopy okolicznościowe, występują w okresach odpoczynku tygodniowego lub corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, o których mowa w tych przepisach dyrektywy.

W przedmiocie kosztów

43 Dla stron w postępowaniach głównych niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (wielka izba) orzeka, co następuje:

Artykuły 5 i 7 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy należy interpretować w ten sposób, że nie znajdują one zastosowania do uregulowania krajowego, które nie zezwala pracownikom na wykorzystanie przewidzianych w tym uregulowaniu urlopów okolicznościowych w dniach, w których pracownicy ci powinni świadczyć pracę, w zakresie, w jakim potrzeby lub obowiązki, których zaspokojeniu lub dopełnieniu mają służyć te urlopy okolicznościowe, występują w okresach odpoczynku tygodniowego lub corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, o których mowa w tych przepisach dyrektywy.

Podpisy